

УДК331:338.312

Матросова В.О.,

к.е.н., професор кафедри організації виробництва
та управління персоналом

Столярова К.С., Полгуєва Я.Р.,

магістри кафедри організації виробництва та управління персоналом
Національний Технічний Університет «ХПІ»,
Харків

Соціальна складова системи стимулювання праці як фактор підвищення продуктивності праці промисловості України

Перехід системи господарювання із спільної державної власності на приватну основу зумовив необхідність перегляду методів та підходів до стимулювання праці. У даний період руйнації попередніх устоїв та знецінення попередньої мотиваційної системи необхідно зупинити відтік молоді та кваліфікованих кадрів на захід та створити систему відтворення робочої сили країни на основі мотиваційного та стимулюючого механізму. Фінансові чинники падіння курсу національної валюти, системне зростання цін та підвищення тарифів призвело до нагальної потреби пошуку роботи за кордоном серед молодих та досвідчених робітників.

Тому виникає необхідність формування науково-обґрунтованого механізму стимулювання та мотивації праці у рідних регіонах, нарощення продуктивності та підйом економік окремих регіонів на основі системи децентралізації. Цьому насамперед будуть сприяти відновлення інфраструктури українських міст, відбудова нових мікрорайонів для молоді, створення системи зацікавленості у власній праці та нарощенні ефективності, підняття зацікавленості до професійного навчання та творення кар'єри на батьківщині в цілому. Мотиваційний механізм формується під впливом політичних, економічних та соціально психологічних факторів, протягом певного часу, як на макро-, мікрорівні, так і на рівні індивіду. Основним її завданням є стимулювання ефективності праці та покращання показників кількості, якості, інтенсивності, продуктивності праці [1].

На формування мотивів і стимулів праці рівня автоматизації основних виробничих процесів; рівня розвитку виробничої та соціальної інфраструктури; рівня життя працівників та їх сімей; національного трудового менталітету; ролі працівника у виробничому процесі, демографічного стану: його віку, здоров'я, кваліфікації, освіти працівника тощо[2]. Соціальні відносини між державою, роботодавцями та безпосередньо робітниками є основою формування нового типу системи стимулів до ефективної праці та успішної кар'єри.

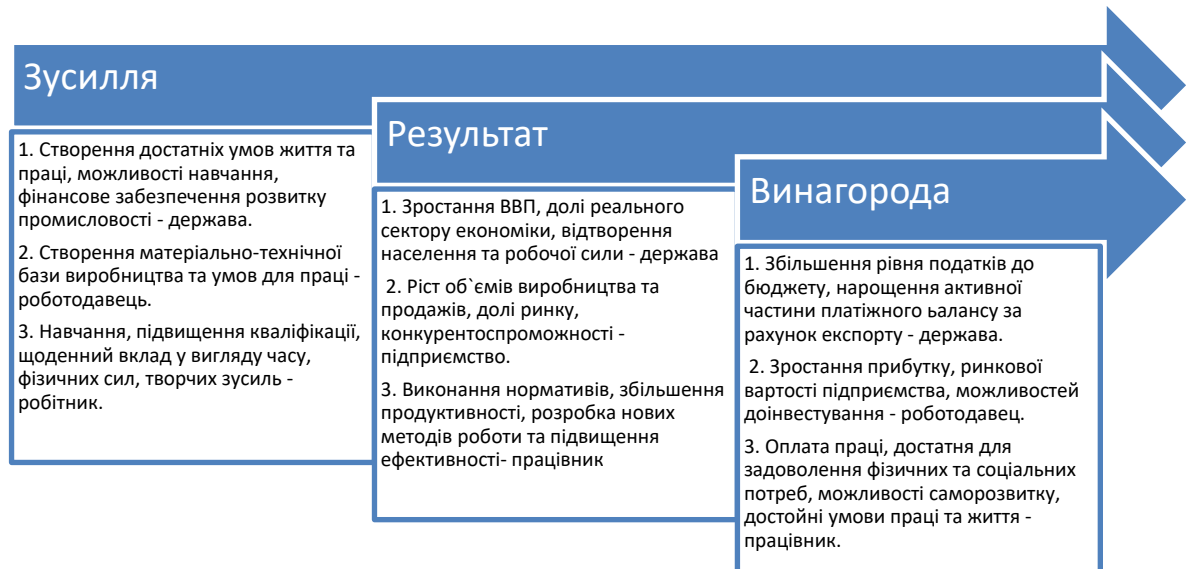


Рисунок 1. – Структура механізму мотивації праці на основі тріади «держава – підприємство - робітник»[3]

Висновки: Як ми бачимо із рисунку коло інтересів на рівні «зусилля держави та винагорода працівників» співпадають, тобто створення достойних умов життя та праці є чи не найпершою умовою для збереження відтворюючої функції розвитку кадрової забезпеченості виробничої сфери. Саме соціальний фактор відіграє основну роль при виборі місці життя та роботи людей. Збереження населення України в рамках наших кордонів, надання можливостей навчання, роботи, розвитку та реалізації творчого потенціалу призведе до розквіту економіки окремих регіонів та держави в цілому.

Література

1. Костишина Т. А. Вдосконалення методів оцінки праці та її оплати / Т.А. Костишина // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2008. – № 2, Т. 1. – С. 129-133.
2. Калина А. В., Лук'янченко Н. Д. Менеджмент продуктивності. / А. В. Калина, Н. Д. Лук'янченко // Україна: аспекти праці – К. – 2009. – С. 132-136.
3. Матросов О. Д., Матросова В. О. Імперативи сучасного виробництва як джерело аксіологічних трансформацій категорії "Економічний потенціал промислового виробництва" // Глобальні та національні проблеми економіки. Електронне наукове фахове видання, Миколаївський національний університет ім. В. О. Сухомлинського, № 8, 2015, с. 519-524.